

24. 1. In welchem Umfang sind Berufsgenossenschaften tariffähig?
2. Kann ein Berufsgenossenschaftsverband in einem Tarifvertrag mit bindender Wirkung für seine Mitglieder vereinbaren, daß sämtliche Angestellte nach Ablauf einer bestimmten Dienstzeit als lebenslänglich angestellt gelten sollen?

RD. §§ 690 ff. Tarifvertragsverordnung § 1.

III. Zivilsenat. Ur. v. 18. Juni 1926 i. S. Westf. Binnenschiffahrts-Berufsgenossenschaft (Kl.) w. F. (Bekl.). III 386/25.

- I. Landgericht Duisburg.
II. Oberlandesgericht Düsseldorf.

Der Beklagte wurde von der Klägerin im Jahre 1904 als Sekretär ihrer Sektion I in M. angestellt; im schriftlichen Dienstvertrag war für beide Teile eine dreimonatige Kündigungsfrist vorgesehen. Am 14. November 1919 trafen der Arbeitgeberverband Deutscher Berufsgenossenschaften, dem die Klägerin nicht angehört, und verschiedene Angestelltenverbände ein schriftliches Abkommen, dessen Nr. VIII Abs. 1 folgenden Wortlaut hat:

„Ständig Angestellte gelten nach einer anrechnungsfähigen Dienstzeit von 10 Jahren, jedoch frühestens von Vollendung des 31. Lebensjahres an, als ruhegehaltsberechtigt und lebenslänglich angestellt.“

Das Abkommen wurde im April 1920 vom Reichsarbeitsminister vorbehaltlos für allgemein verbindlich erklärt. Es wurde später durch die Tarifverträge vom 27. Dezember 1920 und vom 18. März 1922 ersetzt, die gleichfalls eine mit Nr. VIII Abs. 1 des Abkommens von 1919 übereinstimmende Vorschrift enthielten. Diese wurde aber von der „Allgemeinverbindlicherklärung“ der beiden Verträge ausdrücklich ausgenommen; im folgenden Tarifvertrag vom 27. Dezember 1923 fehlte sie ganz.

Im März 1923 kündigte die Klägerin dem Beklagten mit der Begründung, daß sie die Sektion in N. auflöse. Verhandlungen der Parteien über Abschluß eines neuen Dienstvertrags führten nicht zum Ziele. Schließlich wiederholte die Klägerin die Kündigung zum 31. Dezember 1923. Der Beklagte, der unter Berufung auf Nr. VIII des Abkommens vom 14. November 1919 lebenslänglich angestellt zu sein behauptete, legte Beschwerde beim Reichsversicherungsamt ein. Dieses billigte die Auffassung des Beklagten und erklärte durch Beschluß vom 23. November 1923 beide Kündigungen für unzulässig. Darauf erhob die Klägerin Klage mit dem Antrag auf Feststellung, daß zwischen ihr und dem Beklagten kein Dienstvertrag auf Lebenszeit bestehe.

Das Landgericht gab diesem Antrag statt. Das Oberlandesgericht wies ihn ab. Auf die Revision der Klägerin wurde das landgerichtliche Urteil wiederhergestellt.

Gründe:

Der Beschluß des Reichsversicherungsamts vom 23. November 1923, der die Lebenslänglichkeit des Dienstverhältnisses des Klägers anerkennt und deshalb die Kündigungen der Berufsgenossenschaft für unzulässig erklärt, eröffnete den Parteien gemäß § 705 RVO. die Möglichkeit, die ordentlichen Gerichte anzurufen. Denn der endgültige Ausgang des Kündigungsstreits ist für ihre vermögensrechtlichen Beziehungen von weittragender Bedeutung und verpflichtet die Klägerin, wenn die Entscheidung zu ihren Ungunsten ausfällt, mittelbar zu Geldleistungen, denen sie sich unter Berufung auf die Ent-

lassung des Beklagten zu entziehen sucht. Das genügt aber, um dem Klagebegehren den Charakter eines vermögensrechtlichen Anspruchs im Sinne des § 705 R.D. zu geben (vgl. Urteile des erkennenden Senats: R.G. Bb. 108 S. 286 und III 154/25 vom 24. März 1926).

Seine sachliche Entscheidung stützt das Oberlandesgericht auf die oben wiedergegebene Nr. VIII des Übereinkommens vom 14. November 1919. Daß diesem die Bedeutung eines Tarifvertrags im Sinne der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 zukommt und daß Tarifverträge dazu bestimmt sind, die Bedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen einheitlich zu regeln, ist ohne weiteres zuzugeben. Dagegen unterliegt der Ausdruck des Berufsgerichters, daß alle Arbeits- und Anstellungsbedingungen, die Gegenstand eines Einzeldienstvertrags sein können, schlechthin auch in einem Tarifvertrag wirksam vereinbart werden dürfen, in dieser Allgemeinheit erheblichen Bedenken. Man wird ihm für diejenigen Fälle die Anerkennung versagen müssen, in denen sich aus Sondergesetzen oder aus dem Wesen des Tarifvertrags etwas Gegenteiliges ergibt.

Nun ist es, worauf schon das Reichsversicherungsamt in dem oben erwähnten Beschlusse hinweist, wirtschaftlich in hohem Grade unzweckmäßig, in einem seiner Natur nach zeitlich beschränkten Tarifvertrag, der nur den zur Zeit seines Inkrafttretens herrschenden Wirtschaftsverhältnissen Rechnung tragen soll und kann, weit über seine voraussichtliche Geltungsdauer hinaus für gewisse Klassen von Arbeitnehmern lebenslängliche Rechte zu begründen, und wirtschaftlich noch unzweckmäßiger erscheint es, die solchen Rechten entsprechenden Verpflichtungen im Wege der Allgemeinverbindlicherklärung auch denjenigen Arbeitgebern aufzuerlegen, die am Abschluß des Tarifvertrags nicht beteiligt sind. Ob daraus zu folgern ist, daß der Inhalt der Nr. VIII des Übereinkommens vom 14. November 1919, soweit er sich auf die lebenslängliche Anstellung bezieht, sich mit dem Wesen und Zweck eines Tarifvertrags überhaupt nicht vereinen lasse, kann zweifelhaft sein. Einer Entscheidung dieser Frage bedarf es im vorliegenden Falle jedoch nicht; denn auch wenn man sie verneint, vermag der Beklagte aus Nr. VIII a. a. D. keine Rechte für sich herzuleiten.

Die Angestellten einer Berufsgenossenschaft sind keine Beamte (vgl. das vorstehend S. 22 abgedruckte Urteil des Senats vom 18. Mai 1926 III 217/25), sondern stehen zu ihr in einem bürgerlich-rechtlichen Dienstverhältnis, dessen Inhalt sich freilich in erster Linie nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung und der Dienstordnung (§ 690 RVO.) bestimmt und nur, soweit diese den Parteien zu seiner Ergänzung und Vervollständigung Spielraum lassen, ihrer freien Vereinbarung unterliegt. Die Vorschrift des § 690 RVO. verpflichtet die Berufsgenossenschaften, „die allgemeinen Anstellungsbedingungen und die Rechtsverhältnisse der Angestellten durch eine Dienstordnung angemessen zu regeln“. Die Bestimmungen der Dienstordnung sind ebenso wie die in den §§ 692 bis 699 RVO. enthaltenen Grundsätze für die Einzeldienstverträge schlechthin maßgebend; eine Vertragsklausel, die gegen sie verstößt, ist nichtig (§§ 691, 701 Abs. 2 RVO.). Die Dienstordnung bedarf der Genehmigung des Reichsversicherungsamts (§ 700 Abs. 2 a. a. D.); wird diese verweigert oder kommt eine Dienstordnung aus anderen Gründen nicht zustande, so wird sie vom Reichsversicherungsamt „erlassen“, also durch einen hoheitsrechtlichen Akt geschaffen (§ 700 Abs. 3 a. a. D.). Aus alledem ergibt sich, daß der Berufsgenossenschaft und dem Reichsversicherungsamt auf dem Gebiete des Angestelltenwesens ein weitgehendes Gesetzgebungsrecht, d. h. die Befugnis zum Erlasse von Normen eingeräumt ist, welche die Vertragsparteien auch unabhängig von ihrem Willen binden. Innerhalb der von der Reichsversicherungsordnung und der Dienstordnung gezogenen Schranken sind aber, wie schon betont, die Dienstvertragsparteien befugt, ihre schuldrechtlichen Beziehungen beliebig zu gestalten. Soweit danach die Vertragsfreiheit einer Berufsgenossenschaft reicht, reicht auch ihre Tariffähigkeit und Tarifbefugnis. Tarifvertragsnormen, die sich mit zwingenden Dienstordnungsnormen in Widerspruch setzen, sind jedoch nach Maßgabe des in § 701 Abs. 2 RVO. ausgesprochenen Rechtsgebanten ebenso unwirksam, wie es im gleichen Falle Bestimmungen eines Einzeldienstvertrags wären.

Das Schicksal der Revision hängt daher von der Entscheidung der Frage ab, ob die in Nr. VIII a. a. D. getroffene allgemeine Regelung des Angestelltenverhältnisses mit der kaiserlichen Dienstordnung vereinbar ist oder ihr derart zuwiderläuft, daß sie trotz

ihrer Allgemeinverbindlicherklärung die Klägerin nicht zu binden vermag. Das Oberlandesgericht hat im Gegensatz zum Landgericht die verbindliche Kraft der Nr. VIII bejaht. Dieser Auffassung kann jedoch nicht beigezpflichtet werden. Der Berufungsrichter geht nämlich rechtsirriger Weise davon aus, daß die §§ 690 ff. RVD. und die Dienstordnung grundsätzlich nur die Mindestrechte der Angestellten festlegen und ihre Besserstellung nach keiner Richtung hin ausschließen. Dieser Gedanke findet jedoch im Gesetz keine Stütze. Entspräche er dem Willen des Gesetzgebers, so hätte er in der Reichsversicherungsordnung selbst oder in der Dienstordnung unzweideutig zum Ausdruck gelangen müssen, wie es beispielsweise hinsichtlich der Durchbrechung von Tarifvertragsnormen in § 1 der Tarifvertragsverordnung geschehen ist.

Die Berufsgenossenschaften sind öffentlichrechtliche Körperschaften, die der Aufsicht des Reichsversicherungsamts unterstehen (§ 722 RVD.). Als Aufsichtsbehörde, der die Genehmigung der von den Genossenschaftsversammlungen beschlossenen Dienstordnungen obliegt, hat das Reichsversicherungsamt bei Prüfung ihres Inhalts ebenso auf die berechtigten Interessen der Angestellten wie auf die Belange der Genossenschaften zu achten und Rücksicht zu nehmen. Mit der Genehmigung seitens des Reichsversicherungsamts erhalten die Vorschriften der Dienstordnung, wie schon hervorgehoben, den Charakter von Rechtsnormen, die Angestellte und Berufsgenossenschaft gleichmäßig binden und von denen in Einzeldienstverträgen zugunsten des einen oder des andern Teils nur soweit abgewichen werden darf, als die Reichsversicherungsordnung oder die Dienstordnung es zweifelsfrei gestatten. So sind z. B. der Klägerin hinsichtlich der Bemessung der Dienstbezüge ihrer Angestellten nach oben keine Schranken gezogen, da § 9 ihrer Dienstordnung die dort genannten Summen im Anschluß an § 695 RVD. ausdrücklich als Mindestgehälter bezeichnet. Ihrer tarifvertraglichen Heraussetzung steht daher nichts im Wege (vgl. das angeführte Urteil des Senats vom 18. Mai 1926).

Die lebenslängliche Anstellung erklärt nun aber § 694 RVD. nur so weit für zulässig, als die Dienstordnung sie vorsieht. Damit hat der Gesetzgeber klar zum Ausdruck gebracht, daß eine lebenslängliche Anstellung, die gegen die in der Dienstordnung für sie aufgestellten

Grundsätze verstößt, unzulässig und deshalb gemäß § 701 Abs. 2 RVO. nichtig ist. Der § 7 der Dienstordnung lautet:

„Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Zeit. Der Vorstand kann Angestellte, die eine anrechnungsfähige Dienstzeit von 10 Jahren zurückgelegt haben, auf Lebenszeit anstellen.“

Hieraus erhellt, daß gegenüber der regelmäßigen Anstellung auf Zeit die lebenslängliche Anstellung die Ausnahme bilden soll und einen — grundsätzlich erst nach mehrjähriger Dienstzeit zulässigen — besonderen Anstellungsakt erfordert, dessen Vornahme naturgemäß voraussetzt, daß der Vorstand ihn nach den Umständen als im Interesse der Berufsgenossenschaft liegend erachtet. Die Dienstordnung räumt also den Angestellten, auch den älteren, kein Recht, sondern nur eine Anwartschaft auf lebenslängliche Anstellung ein, deren Verwirklichung der Vorstand nach § 7 daselbst in der Regel nicht lediglich vom Zeitablauf abhängig machen, sondern erst nach pflichtgemäßer Erprobung des Angestellten und nach Prüfung des Einzelfalles vornehmen darf. Durch Aufnahme einer der Nr. VIII a. a. O. entsprechenden Klausel in sämtliche Dienstverträge würde der Vorstand inbezug auf sie eine Rechtslage schaffen, die mit Wortlaut, Sinn und Zweck des § 7 der Dienstordnung in Widerspruch stände und zu deren Herbeiführung ihn dieser nicht ermächtigt. Eine derartige allgemeine Vertragsklausel würde daher gemäß § 701 Abs. 2 RVO. nichtig sein. Trifft das aber zu, so kann die Klausel auch nicht auf dem Umweg über einen Tarifvertrag Geltung erlangen. Denn auch als Tarifvertragsnorm hat sie nicht die Macht, eine ihr entgegenstehende Dienstordnungsvorschrift außer Kraft zu setzen. Diese hat vielmehr stets den Vorrang vor ihr. . . .